



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖...โทร.๐ ๓๘๕๑ ๗๒๗๙
ที่.....วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖

ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ได้มีการประกาศนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ พร้อมกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานแบ่งเป็น ๒ รอบ คือ รอบ ๑ เดือน ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และ รอบ ๑๒ เดือน นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร
บุคคล รอบ ๑ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตาม
เอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาตให้เปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของสำนักงานต่อไป

(นางจันทราวรรณ บรรหารบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นายสมศักดิ์ กวีวัฒนา)
รอง ผอ.สพม.๑๖
๑๖/๔๕๕

(นายวรพงษ์ สิงห์ตราข)
ผอ.สพม.๑๖

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖ เชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2566

1. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้ มีการสรรหายุคกลาง ให้ตรงกับความต้องการ ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาอัตรากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันเสมอ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตรการเงินเดือน การสรรหา บรรจุแต่งตั้งและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงาน

1. เกลี่ยอัตรากำลังตำแหน่งว่าง ตำแหน่งครูผู้สอน จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง ต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 8 โรงเรียน รวม 11 อัตรากำลัง
2. เกลี่ยอัตรากำลัง ตำแหน่งครูผู้สอนกรณีได้รับจัดสรรคืนผลจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 11 โรงเรียน รวม 19 อัตรากำลัง
3. เกลี่ยอัตรากำลัง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปกำหนดตำแหน่งครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน รวม 1 อัตรากำลัง
4. กำหนดตำแหน่งว่างสำหรับใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามความต้องการและความขาดแคลนของสถานศึกษา จำนวน 70 อัตรากำลัง รวม 22 กลุ่มวิชาเอก
5. กำหนดตำแหน่งว่างสำหรับใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งนักเรียนทุนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 16 อัตรากำลัง รวม 14 กลุ่มวิชาเอก
6. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
 - วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 22 ราย
 - วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 25 ราย
 - วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน – ราย
7. การให้บุคลากรทางการศึกษา 38 ค. (2) เป็นชำนาญงาน จำนวน 4 ราย

2. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการร่วมสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ดังนี้

ผลการดำเนินงาน

1. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

- การบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 5 ราย
- การบรรจุและแต่งตั้งจากนักเรียนทุนโครงการผลิตครูฯ จำนวน 13 ราย

2. การย้าย

- ตำแหน่งครูผู้สอน
 - ยื่นคำร้องขอย้าย จำนวน 73 ราย
 - พิจารณารับย้าย จำนวน 18 ราย
- ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 - ยื่นคำร้องขอย้าย จำนวน 13 ราย
 - พิจารณารับย้าย จำนวน 5 ราย

3. การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 1 ราย

4. การสรรหาพนักงานราชการ จำนวน 5 ราย

5. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 32 ราย

6. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 1 ราย

7. การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระยะเวลา 1 ปี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน 3 ราย

8. การลาออกจากราชการ จำนวน - ราย

9. การเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ 2566

- ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 ราย
- ตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 31 ราย
- ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ราย

3. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ผลการดำเนินงาน

1. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ณ วันที่ 1 เมษายน 2566

- ได้เลื่อนเงินเดือน จำนวน 1,308 ราย
- ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน จำนวน 4 ราย

2. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ณ วันที่ 1 เมษายน 2566

- ได้เลื่อนค่าจ้าง จำนวน 39 ราย
- ไม่ได้เลื่อนค่าจ้าง จำนวน - ราย

3. การเพิ่มวุฒิการศึกษา จำนวน 6 ราย

4. งานให้บริการบุคคล

1. การขอสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ7/ก.ค.ศ.16 จำนวน 362 ราย
2. การขอหนังสือรับรอง จำนวน 22 ราย
3. การขอหนังสือรับรองชาวต่างชาติ จำนวน 21 ราย
4. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 203 ราย
5. การขอยกเว้นการรับราชการทหาร จำนวน 8 ราย

5. งานการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับรางวัลต่าง ๆ ดังนี้

1. รางวัลพระพลหัทสบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับรางวัลจำนวน 4 ราย
2. รางวัล “ครูดีในดวงใจ” จำนวน 1 ราย
3. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับภาคกลาง-ภาคตะวันออก จำนวน 16 ราย

6. งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด ดังนี้

1. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ประจำปีงบประมาณ 2566 งบประมาณ 40,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ
2. โครงการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ของครู โรงเรียนในสังกัด สพม.ฉช. งบประมาณ 10,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ
3. โครงการเสริมสร้างศักยภาพครูผู้สอนในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning และการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ งบประมาณ 70,000 บาท ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และเบิกจ่ายเงิน 70,000 บาท คงเหลือ 0 บาท จัดอบรมเมื่อวันที่ 6 - 8 มกราคม 2566 ณ โรงแรมจันทร์รีสอร์ท ผู้เข้าอบรมสามารถวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลการวิจัยในการปรับการเรียนรู้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนจากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก

4. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนและการพัฒนาศักยภาพด้านการเผยแพร่งานวิจัยภายใต้แนวคิด Coaching Mentoring Supervision และ Professional Learning Community (PLC) งบประมาณ 100,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

5. โครงการเสริมทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน งบประมาณ 60,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

6. โครงการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับปฐมวัย งบประมาณ 10,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

7. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์วิถีใหม่ วิถือนาคต งบประมาณ 30,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

8. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ยังไม่มีงบประมาณ

9. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งงานนโยบายและแผน

10. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้

11. โครงการส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีความแข็งแรง งบประมาณ 45,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

12. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ScQA งบประมาณ 30,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

13. โครงการการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งบประมาณ 452,300 บาท เบิกไปแล้ว 145,815 บาท คงเหลือ 306,485 บาท ได้ดำเนินกิจกรรมไปแล้วและเบิกเงินงบประมาณไปแล้วดังนี้

- กิจกรรมการประชุมผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เบิกเงินไปแล้ว 54,315 บาท โดยการประชุมผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง และประชุมบุคลากรในสำนักงานจำนวน 1 ครั้ง เป็นปรึกษาหารือ แจ้งข้อราชการ และการแจ้งนโยบายต่างๆในการบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- กิจกรรม 5 ส. และการลด คัดแยกขยะมูลฝอยและแปรรูปขยะอินทรีย์ เบิกเงินแล้ว 8,500 บาท ได้จัดกิจกรรมดังกล่าวเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 โดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในอาคารสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่สวยงาม น่าอบ น่าอยู่ บุคลากรในสำนักงานมีความรักและความสามัคคีระหว่างกัน มีจิตสำนึกรักองค์กร

- กิจกรรมการแข่งขันกีฬาครูสัมพันธ์ เบิกเงินแล้ว 83,000 บาท จัดการแข่งขันกีฬาครูสัมพันธ์ โดยมีผู้ร่วม จำนวน 1,400 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จัดการแข่งขันกีฬา เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 ณ สนามกีฬาากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา (สนามกีฬาสุบิน พิมพะยะจันทร์) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษามีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักแพ้ รู้จักชนะ รู้จักอภัย และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

14. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยใจอย่างมีความสุข ยังไม่มีงบประมาณ

15. โครงการพัฒนาครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ยังไม่มีงบประมาณ

16. โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วยการพัฒนาสมรรถนะ 200,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

17. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา งบประมาณ 50,000 บาท ยังไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ แต่ได้ดำเนินการประกาศนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ทางเว็บไซต์สำนักงาน , จัดกิจกรรม No Gift Policy และการประกาศนโยบาย No Gift Policy ในการประชุมผู้บริหารโรงเรียน , การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยการขับเคลื่อนจริยธรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมแก่บุคลากรในสำนักงานในการประชุมบุคลากรในสำนักงาน ยังไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ

18. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต” (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ 2566 งบประมาณ 60,000 บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ

7. ปัญหา อุปสรรค

1. การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในแต่ละปี ส่งผลให้การคำนวณจำนวนอัตราข้าราชการครู ในแต่ละปีเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2. มีสถานศึกษาบางแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา มีอัตรากำลังข้าราชการครู เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่เป็นการเกินเกณฑ์ในตำแหน่งที่มีคนครอง และไม่สามารถเกลี่ยอัตรากำลังดังกล่าวได้หากผู้ครองตำแหน่งไม่มีความประสงค์

3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งผลให้ความต้องการครูในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ มีความคลาดเคลื่อน

4. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

5. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

7. การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีการมอบอำนาจให้ดำเนินการ ได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

8. การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้ เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้

9. การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามโครงการต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน จึงรอจนกว่าจะได้งบประมาณหรือบางโครงการต้องรองบประมาณเหลือจ่าย จึงดำเนินการได้

10. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน เป็นช่วงเปลี่ยนถ่ายอำนาจหน้าที่ระหว่าง กศจ. และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ทำให้งานด้านบริหารงานบุคคล ต้องชะลอการดำเนินงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่ชัดเจน มีการแก้ไขบ่อยครั้ง ทำงานซ้ำซ้อน

8. ข้อเสนอแนะ

1. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่ยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครู จากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการดังนี้

2.1 ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก

2.2 เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครองอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์

2.2.1 ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

2.2.2 ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษาที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

3. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

4. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

5. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย